

# **GESTIÓN DE LOS FONDOS DE PENSIONES EN LOS PLANES DE PENSIONES DE LA MODALIDAD DE EMPLEO. EL CASO ESPAÑOL**

**Rosa María Ahumada Carazo,**

**TESIS DE LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO/EUSKAL  
HERRIKO UNIBERTSITATEA**

**ECONOMIA FINANCIERA II**

**Fecha de Lectura: 05/02/2002**

## **CAPITULO 5**

**GESTIÓN DE LOS FONDOS DE PENSIONES (II):ASPECTOS  
DIFERENCIALES DE LAS DISTINTAS MODALIDADES DE  
PLANES DE PENSIONES**

(c) Rosa María Ahumada, 2002

<http://addi.ehu.es/handle/10810/2585>

## **CAPÍTULO 5**

### **GESTIÓN DE LOS FONDOS DE PENSIONES (II): ASPECTOS DIFERENCIALES EN LAS DISTINTAS MODALIDADES DE PLANES DE PENSIONES**

#### **5.1.– Introducción**

La gestión del patrimonio de los FP busca el logro del fin u objetivos recogidos en las especificaciones del PP en él integrado. Esta peculiaridad, junto a la existencia de una normativa particular para los PyFP promueve que, en determinados aspectos, la gestión de los FP sea diferente de la de los FIM.

Teniendo en cuenta la especificidad de los FP y las diferentes modalidades de PP que recoge el modelo español, analizaremos los aspectos en los que la gestión de los FP se ve afectada por la modalidad de Plan que integre para, en su caso, señalar las modalidades de PP que demandan una gestión más específica, y por ende más distante, de la que correspondería a los FIM. Para ello matizaremos

el análisis de los aspectos diferenciales en la gestión de FIM y de FP del Capítulo 4 para cada una de las modalidades de PP<sup>1</sup>.

El análisis siguiente se realiza para los Planes de la modalidad Individual y de Empleo por ser los más importantes en cuanto al número de partícipes y volumen de patrimonio<sup>2</sup>. Por otro lado, los PP Asociados conciben una serie de características propias de los Planes Individuales y de Empleo por lo que las conclusiones que se presentan para éstos se pueden hacer extensivos a esas modalidad.

## **5.2. – Liquidez**

Una de las variables que matizan la gestión de los FP en relación a los FIM es la liquidez, es decir, la posibilidad del partícipe de disponer de su ahorro en el Fondo con anterioridad al devengo de la prestación.

Tal y como ya se analizó en el apartado 4.3.1, la liquidez en los FP es muy reducida al estar vinculada a situaciones tan concretas o específicas como el paro de larga duración o enfermedad grave. Las causas de liquidez del ahorro vienen

---

<sup>1</sup> Analizaremos los PP Individuales y de Empleo, de Aportación y de Prestación Definida, dejando al margen los PP Asociados por su escasa importancia en el sector y por ser una modalidad que combina aspectos de los Planes Individuales y de Empleo. *Cfr.* 2.5.– Modalidades de Planes de Pensiones.

<sup>2</sup> Los Planes Individuales y de Empleo agrupaban a 31 de diciembre de 2000 un total de 4.875.871 de partícipes –el 98,53% del sistema– y un volumen de 6,13 billones de ptas. lo que supone el 97,76% sobre el total del patrimonio de los FP en España.

definidas por ley y son recogidas en las especificaciones del Plan. Al ser independientes de la modalidad de Plan no procede una gestión particular del FP por modalidad de Plan, máxime si tenemos en cuenta que el partícipe podrá disponer, en cualquiera de los casos, de una cantidad igual al importe de los derechos consolidados.

### **5.3.– Movilización de los derechos económicos del partícipe**

La regulación de PyFP permite al partícipe –o al conjunto de partícipes– movilizar los derechos consolidados de un Fondo a otro, si bien esto no implica que sean líquidos para el partícipe, tal y como se ha analizado anteriormente.

Desde el punto de vista de la gestión del FP, el derecho del partícipe a movilizar los derechos consolidados deriva en los mismos efectos que en su caso surgirían de la liquidez del derecho: el gestor no puede conocer con exactitud el momento y el importe de los derechos consolidados que se movilizarán en el ejercicio. Independientemente de la modalidad de Planes de Pensiones de que se trate, el partícipe podrá movilizar los derechos económicos al finalizar o terminar el Plan. Ahora bien, las características particulares de cada modalidad de PP y la regulación promueven que la probabilidad de que el partícipe los movilice sea diferente.

En los Planes de Pensiones Individuales el partícipe podrá solicitar en cualquier momento que sus derechos consolidados sean movilizados a otro PP. Además, la Entidad Gestora deberá cumplir con este trámite en un periodo inferior a 15 días. Teniendo en cuenta esto, la movilización de los derechos consolidados en los FP que integran PP Individuales surtirá unos resultados similares a los señalados para los FIM por la liquidez: el FP debe deshacer una parte del patrimonio del FP<sup>3</sup> por el importe correspondiente a los derechos consolidados del partícipe para trasladarlo directamente a otro PP que lo integrará en su FP. Como resultado de ello, la gestión de los FP toma dos características propias de la gestión de los FIM:

- El gestor se puede ver obligado a deshacer posiciones en algunos activos para que el partícipe traslade los derechos consolidados a otro PP.
- El gestor no dispone de la información necesaria para definir el horizonte planificador de la inversión, en la medida en la que no puede estimar qué participes permanecerán en el Plan –y, por lo tanto, en el Fondo– y durante cuanto tiempo.

No obstante, el traslado del ahorro de una modalidad de FIM a otra suele ser una práctica más habitual y sencilla que la de trasladar el derecho consolidado de un PP Individual a otro<sup>4</sup>. Ésta es precisamente una de las causas por las que las Entidades Financieras pasaron a comercializar los “*Lotes de Planes de*

---

<sup>3</sup> Dependiendo del importe del derecho consolidado, la Entidad Gestora puede hacer frente al pago con las disponibilidades líquidas, sin necesidad de vender parte de las inversiones.

<sup>4</sup> Que quizás se comercialice en otra Entidad Financiera.

*Pensiones*” que permiten al partícipe trasladar sus derechos consolidados de un PP a otro PP integrado en un FP, con una estrategia de inversión más o menos conservadora, gestionado por la misma Entidad Gestora en la mayoría de los casos, y sin necesidad de acudir a otra Entidad Financiera<sup>5</sup>.

Otra vía que podría afectar al patrimonio de un FP que integra PP Individuales, además de la señalada, es que la Comisión de Control del PP decida trasladar el conjunto de los derechos económicos del Plan –cuenta de posición del Plan en el Fondo– a otro FP<sup>6</sup>. Esto último, aunque posible, es muy poco

<sup>5</sup> Por ejemplo, la Entidad Financiera Citibank comercializa este producto bajo la denominación de “*Citipensiones*”, en el que se incluye:

***Modalidades de Planes de Pensiones ofertados por Citibank España, S.A. “Citiplanes de Pensiones”***

Denominación del PP	Fondo de Pensiones en el que se integra(*)	Modalidad de Fondo de Pensiones
<i>CITIPLAN I</i>	CITIPENSIONES I, F.P.	Renta Fija
<i>CITIPLAN II</i>	CITIPENSIONES II, F.P.	Renta Variable Nacional
<i>CITIPLAN III</i>	CITIPENSIONES III, F.P.	Activos del Mercado Monetario
<i>CITIPLAN IV</i>	Citiequity Euroland, F.P.	Renta Variable Europea

(\*) Los cuatro FP son gestionados por la Entidad Gestora Citipensiones E.G.F.P., S.A.

Fuente: Elaboración propia a partir del Boletín Informativo de Citifondos y Citiplanes de Pensiones del 4<sup>er</sup> trimestre de 2000.

El Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, por su lado, oferta el siguiente menú de PP cada uno de los cuales se integra en un FP que invierte en renta variable los porcentajes que se recogen en el siguiente cuadro:

***Modalidades de Planes de Pensiones ofertados por el BBVA***

Denominación del Plan de Pensiones (PP)	Porcentaje del FP invertido en renta variable
<i>BBVA Plan Renta Fija</i>	0%
<i>BBVA Plan Individual</i>	40%
<i>BBVA Plan Individual 30</i>	70%
<i>BBVA Plan Individual 40</i>	40%
<i>BBVA Plan Individual 50</i>	30%
<i>PP Renta Plus</i>	50%
<i>PP Renta Variable</i>	100%
<i>PP Telecomunicaciones</i>	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la página web del BBVA: <http://bbva.es/doc/jubilación/WEBBVJ41.html>

<sup>6</sup> Entre las causas que pueden justificar esta decisión se encuentran:

- Que así lo estime necesario la Comisión de Control del PP. Art. 32.2 del RPyFP.
- La sustitución de la Entidad Gestora o Depositaria. Art. 44 del RPyFP.

probable que se lleve a cabo en la práctica si tenemos en cuenta las características de la Comisión de Control de los PP Individuales<sup>7</sup>. En estas Comisiones, el poder se diluye entre los partícipes para concentrarse en el promotor, vinculado a la Entidad Gestora, Entidad Depositaria, por lo que el traslado de la cuenta de posición de un PP en un FP a otro es poco viable<sup>8</sup>.

De ahí podemos concluir que la gestión de los FIM y de los FP que integran PP de la modalidad Individual tiene un denominador común: desconocimiento del horizonte temporal de la inversión de los partícipes, lo que orientará la gestión del patrimonio hacia posiciones más bien a corto y medio plazo.

La movilización de los derechos consolidados del partícipe es también posible en los PP de la modalidad de Empleo si bien, en la práctica esto no suele ser habitual. Como ya se analizó anteriormente<sup>9</sup>, un PP de la modalidad de Empleo es aquella modalidad en la que el promotor es el empresario y los partícipes son los trabajadores de la empresa. Esto supone la existencia de un PP para todos los trabajadores de la empresa<sup>10</sup> cuyas aportaciones y/o contribuciones se integran en un mismo FP<sup>11</sup>. El partícipe de un Plan de Pensiones de Empleo

---

<sup>7</sup> Cfr. Apartado 5.6.– Intervención del partícipe, beneficiario y del promotor en la Comisión de Control del Fondo de Pensiones.

<sup>8</sup> Para un análisis más detallado sobre la movilización de los cuenta de posición de los Planes de Pensiones ver La Casa García, R., (1997), *op. cit.*, págs. 96–105.

<sup>9</sup> Cfr. Apartado 2.5.– Modalidades de PP.

<sup>10</sup> Teniendo en cuenta el principio de no discriminación, también pueden implantarse varios PP para distintos colectivos de la empresa siempre y cuando estos tengan su origen en causas objetivas

<sup>11</sup> Esto supone que todas las entradas de dinero del Fondo –aportaciones y/o contribuciones– se integran en un único patrimonio con una misma política de inversiones.

podrá movilizar los derechos consolidados únicamente por cesación de la relación laboral<sup>12</sup> con la empresa<sup>13</sup>.

Aún en el supuesto de poder movilizar los derechos consolidados sin extinguirse la relación laboral, sería de esperar que el trabajador no mostrara mucho interés. En los Planes de Empleo de Prestación Definida, la prestación está garantizada por el promotor, siendo éste, en última instancia, el que principalmente asume el riesgo de la inversión, tal y como ya se analizó<sup>14</sup>. Además, el traslado del derecho consolidado podría dar lugar a que el empresario suspendiera las contribuciones previamente establecidas con el consiguiente perjuicio para el trabajador<sup>15</sup>.

En el caso de los Planes de Aportación Definida tampoco cabría esperar que el trabajador se viera atraído por movilizar sus derechos consolidados a otro PP. A pesar del aliciente de poder decidir en qué modalidad de FP –renta fija, mixto fijo, etcétera– desea que se integren sus aportaciones, esto podría originar<sup>16</sup> la pérdida de las contribuciones que le corresponderían del promotor<sup>17</sup>.

---

<sup>12</sup> En el apartado 6.3.1.2.– Características del colectivo, volveremos sobre las implicaciones de este extremo en la definición de la política de inversiones del Fondo de Pensiones.

<sup>13</sup> Art. 20.5, apartado c del RPyFP.

<sup>14</sup> *Cfr.* 3.9.2.– Riesgo del promotor, partícipe y beneficiario de un Fondo de Pensiones.

<sup>15</sup> En 1998, Buck Consultans publicó los resultados de un estudio sobre la práctica en materia de previsión social en España. Para ello realizó una encuesta a 68 compañías, de las cuales 39 tenían un PP de Aportación Definida. En el 95% de los casos, la financiación corría a cargo de la empresa exclusivamente y tan sólo en el 5% restante de los casos la financiación era compartida entre el empresario y el trabajador. Del informe se concluye, por lo tanto, la importancia de las contribuciones empresariales a los PP de Empleo de Prestación Definida.

Para ampliar los detalles de la muestra y otros resultados del estudio *Cfr.* Hernández Guillén, A. y Gómez Gil, J., (1998), “Pensiones 2000: un reto para las empresas”, *Actuarios*, nº 16, Abril–Mayo.

<sup>16</sup> Este tipo de situaciones se regulan en el Reglamento de cada PP.

<sup>17</sup> En una reciente encuesta sobre los Regímenes complementarios de pensiones en España se cita que “*en lo relativo a los Planes que cubren a toda la plantilla, y en concreto cuando se trata de*



Por lo tanto, la movilización del importe de los derechos consolidados del partícipe de un PP de la modalidad de Empleo, aunque posible, es poco factible que se lleve a la práctica. Así, por ejemplo, aún en el caso de extinción de la relación laboral y el consiguiente suspenso en las contribuciones del promotor, el ex-trabajador y partícipe podría mantener los derechos consolidados en el PP de Empleo si analizando el mercado de PP –bien de la modalidad de Empleo si la nueva empresa lo tiene o Individual–, observa rentabilidades inferiores, distribuciones de patrimonio no coherentes con su perfil de riesgo, falta de información, etcétera. Esta posibilidad se introdujo con el Real Decreto 1589/1999<sup>18</sup> y debe recogerse en las especificaciones del Plan.

Este aspecto perfila la necesidad de una forma particular la gestión de los FP que integran esta modalidad de Planes al permitir al gestor, a diferencia de los PP Individuales:

---

*Planes de Aportación Definida, es más habitual la obligatoriedad de participar en la financiación del sistema por parte del empleado, estando la aportación de la empresa vinculada al grado de participación del empleado, en los cuales puede llegarse al caso de que la empresa no aporte si no lo hace el empleado. [...] Por último cabe destacar que es en los Planes de Aportación Definida donde es más habitual la participación de los empleados en la financiación del Plan”*

Willian Mercer, (1999), *Encuesta sobre regímenes complementarios de pensiones en España*, Ed. Asociación Española de Dirección de Personal, Madrid, págs. 10 y 11.

En el estudio de Buck Consultans citado anteriormente, 30 empresas tenían un PP de Aportación Definida. En el 83% de los casos la financiación corría a cargo de la empresa y el empleado, en el resto, era por cuenta del empresario exclusivamente. *Cfr.* Hernández Guillén, A. y Gómez Gil, J., *op. cit.*

<sup>18</sup> En el apartado 4 del punto quinto se cita: “[...] en los Planes del sistema de Empleo será admisible, de acuerdo a lo previsto en las especificaciones, la permanencia como partícipes de trabajadores que extingan o suspendan la relación laboral con el promotor cuando éste mantenga compromisos por pensiones con los mismos y, especialmente, cuando suscriban convenio especial con la Seguridad Social continuando como asimilados al alta en la misma”.

- Obtener información para estimar el horizonte planificador de la inversión, es decir, qué partícipes permanecerán en el Fondo y durante cuánto tiempo.
- Mantener la composición del activo prevista, al no tener que deshacer posiciones en algunos activos para poder hacer frente a la movilización de los derechos consolidados del trabajador.

La movilización de la cuenta de posición<sup>19</sup> de un PP en un FP a otro Fondo, sin embargo, es más posible en la modalidad de Empleo que en los PP Individuales. Esto se debe a la existencia de un interés común aunado de la Comisión de Control del PP, de trabajadores activos y pasivos –los partícipes y beneficiarios– y empresario –el promotor o la Entidad promotora–, en que la Entidad Gestora, Entidad Depositaria del FP acometan su actividad eficientemente y conforme a lo acordado en el momento de la integración del Plan en el Fondo.

En el supuesto de ser varios PP los instrumentados en un mismo FP –FP Multiplan–, la movilización requerirá la adjudicación de la cuota que corresponda del activo de aquél al PP que la solicita, para cuya fijación habrá de atenderse al saldo de la cuenta de posición. Esta labor corresponde a la Entidad Gestora<sup>20</sup>. La adjudicación podrá efectuarse de dos maneras diferentes, susceptibles de ser combinadas en distinta medida, a saber: bien en metálico, bien

---

<sup>19</sup> Para un análisis más detallado sobre la movilización de las cuentas de posición de los PP ver La Casa García, R., (1997), *op. cit.*, págs. 96–105.

<sup>20</sup> Art. 40.6 apartado e del RPyFP.

en activos que proporcionalmente pertenezcan al Plan<sup>21</sup>. En el supuesto de un FP Uniplan, el proceso de movilización de la cuenta de posición se simplifica notablemente, ya que no resulta necesaria la división del patrimonio del Fondo. Bastará únicamente con ordenar la inmediata transferencia de la totalidad de los activos al nuevo Fondo.

A la vista de lo expuesto, concluimos que la movilización de la unidad de cuenta de posición de un PP implica la disminución o incluso desaparición del patrimonio a administrar por el gestor<sup>22</sup>. No obstante, estas situaciones son muy poco habituales y, normalmente, fruto de unas labores de gestión y depósito no profesionales o deficientes.

#### **5.4.– Estimación de los flujos de entrada al Fondo de Pensiones**

Los flujos de entrada de un FP, a parte de los rendimientos propios de las inversiones del patrimonio, tienen su origen en las aportaciones y/o contribuciones según la modalidad de Plan de que se trate. En el apartado 4.3.3.1 analizamos, en términos generales, las tres modalidades de aportaciones–contribuciones posibles: periódicas, puntualmente a final de año o bien en cualquier momento.

---

<sup>21</sup> Art. 37.4 del RPyFP.

<sup>22</sup> Son los Fondos vacíos ya analizados en el apartado 3.1.– Configuración de los Fondos de Pensiones: notas características.

Las tres modalidades de flujos de entrada presentadas son las que habitualmente se combinan en los PP Individuales. El compromiso de aportación periódica puede ser modificado por el partícipe con una simple llamada al centro de banca telefónico o una carta dirigida a la Entidad Financiera en la que suscribió el Plan. De esta forma, la gestión de los FP que integran PP Individuales no puede sustentarse en ningún tipo de previsión en relación al momento e importe de los flujos de entrada<sup>23</sup>. Esto aproximaría la gestión de los FP con la de los FIM, al poder obligar al gestor a deshacer posiciones de la cartera<sup>24</sup> para volverlas a realizar al día siguiente, tener diseñada una estrategia de inversión que no se lleva a cabo en el momento adecuado, etcétera.

En definitiva, la falta de información en relación a las entradas de dinero al FP origina ineficiencias en la gestión del patrimonio que a su vez se ven favorecidas por la operativa “*a posteriori*” por esa falta de información, es decir, por esperar a tener fondos para definir en qué invertir.

En los FP que integran PP de la modalidad de Empleo, tanto de Aportación Definida como de Prestación Definida, la situación es distinta. En estos PP los flujos de entrada al Fondo proceden del trabajador y/o del empresario a favor del trabajador. De cualquier forma, las aportaciones y/o

---

<sup>23</sup> Lógicamente, las campañas publicitarias orientadas a informar de los premios función de las cantidades aportadas al Plan tienen efectos positivos en este sentido. Algunas Entidades Financieras están tratando de hacerse un hueco en el mercado que les diferencie de sus competidores y para ello lanzan campañas que animan al partícipe a realizar aportaciones periódicas a cambio de premios o regalos.

<sup>24</sup> Para cubrir un reembolso o una prestación.

contribuciones son periódicas<sup>25</sup>, normalmente mensuales, y el importe de las mismas suele estar referido a un porcentaje<sup>26</sup> sobre el salario o bien a una cantidad fija, siendo esta última una práctica muy poco habitual. En cualquiera de los casos, el compromiso de aportación y/o contribución surge de la negociación colectiva, lo cual es garantía de continuidad.

Los PP de Empleo son, en nuestra opinión, los que reflejan más fielmente la filosofía de la LPyFP: un ahorro sistemático para la previsión social complementaria.

Por las propias características intrínsecas de los PP de Prestación Definida –la variable predeterminada en el equilibrio financiero del PP es la prestación–, el esquema inicial de aportaciones puede verse alterado por desviaciones en las hipótesis financiero–actuariales<sup>27</sup>, lo cual puede originar oscilaciones en el citado porcentaje<sup>28</sup>. En la modalidad de Aportación Definida, el porcentaje que se aplica sobre el salario para obtener las aportaciones y/o contribuciones también puede ser variado por Negociación Colectiva o por decisión de la Comisión de Control del PP aunque, en la práctica esto no suele ser habitual.

---

<sup>25</sup> Algunos PP de la modalidad de Empleo admiten que el trabajador aporte cantidades adicionales –periódicas o no– a las estipuladas por convenio colectivo o disposición equivalente. Esta posibilidad deberá estar recogida en el reglamento del PP.

<sup>26</sup> El porcentaje a aplicar sobre el salario dependerá de la Negociación Colectiva, situación financiera de la empresa, tamaño y dimensión de la misma, antecedentes históricos de la previsión social en esta empresa, sector al que pertenece, etcétera.

<sup>27</sup> Es decir, desviaciones en el tipo de interés técnico, Índice de Precios al Consumo, hipótesis biométricas, es decir, fallecimiento e invalidez.

<sup>28</sup> Estas serán más o menos importantes dependiendo del ajuste o desviaciones de las hipótesis citadas con respecto a la realidad.

En cualquiera de las dos modalidades de PP de Empleo, el gestor podrá tener un conocimiento amplio sobre los flujos de entrada al Fondo con la suficiente antelación, lo que le permitirá:

- La adecuación de la labor de gestión a las necesidades del Fondo.
- Fomentar una conducta proactiva en la Entidad Gestora, al poder prever con la suficiente antelación los excesos de liquidez en el funcionamiento del Fondo como para tener previsto en el momento de su realización la inversión óptima o más adecuada de la misma.

### **5.5.– Estimación de los flujos de salida del Fondo de Pensiones**

Los principales flujos de salida de un FP son los originados por el devengo de la prestación. Entre las contingencias objeto de cobertura por los PP destaca la de jubilación por ser ésta la más habitual y la más probable<sup>29</sup>.

En los Planes de Aportación Definida, en la modalidad de Empleo o Individual, tal como ya se expuso anteriormente<sup>30</sup>, la prestación de jubilación será:

$\begin{array}{l} \text{Cuantía} \\ \text{de la} \\ \text{prestación}_t \end{array} = \text{N}^\circ \text{ de Unidades de Cuenta}_t * \text{VUC}_t$
--

---

<sup>29</sup> Cfr. Figura 6.3– Tantos de invalidez –Tabla SS 90 (Absoluta)– y fallecimiento –Tabla EVK 90 (Activo)–.

<sup>30</sup> Cfr. Apartado 3.8.– Rentabilidad de un Fondo de Pensiones.

El cálculo de la prestación depende de la forma de cobro: capital o renta. En el primer caso  $t$  sería el momento en el que la Entidad Gestora tiene conocimiento del devengo de la prestación y el importe de la misma será el producto del número de unidades de cuenta que tenga por su valor en ese momento. En cambio, en el caso de cobro en forma de renta, cada término será el producto del número de Unidades de Cuenta consumidas por su valor en cada momento  $t$ .

El devengo de la prestación se producirá cuando el partícipe se jubile a efectos de la prestación de la Seguridad Social o situación asimilable, o bien, de no ser posible el acceso a tal situación, cuando alcance los 60 años.

En cuanto a las contingencias de fallecimiento y de invalidez, el importe de la prestación se obtiene de igual forma que la de jubilación. El momento del devengo de estas prestaciones, así como el número de fallecidos y de inválidos por año, se estima a partir del contenido de las tablas de invalidez y de fallecimiento<sup>31</sup>. En algunas ocasiones, la estimación de fallecidos e inválidos del colectivo de partícipes los proporciona el actuario del PP a la Entidad Gestora.

Esto supone que la Entidad Gestora de un FP podrá predecir, cuando menos al principio de cada ejercicio, el importe de las prestaciones que se devengarán durante el año –en forma de renta o de capital–, lo cual facilitará una

---

<sup>31</sup> En estos casos se suele estimar un número anual de fallecidos y de inválidos que, se supone, se distribuirán uniformemente durante el año.

administración eficiente de las inversiones y de las entradas vía aportaciones. Además, en la medida que el colectivo de partícipes sea más estable, la Entidad Gestora programará con mayor antelación los flujos de salida futuros. Como analizaremos en el capítulo siguiente<sup>32</sup>, la estabilidad del colectivo de partícipes es mayor en los Planes de Empleo que en los Planes Individuales.

Por otro lado, en los Planes de Prestación Definida, la variable predeterminada es la prestación, si bien el momento del devengo de la misma deberá estimarse de igual forma que la expuesta anteriormente para los PP de Aportación Definida.

Según hemos podido constatar en las especificaciones de diversos PP de Empleo de Prestación Definida, la prestación garantizada para jubilación, invalidez y fallecimiento se define como un porcentaje del último salario<sup>33</sup> del trabajador, o bien como la media de los 12 ó 24 meses inmediatamente anteriores al hecho que motivó la prestación<sup>34</sup>. En las prestaciones de jubilación e invalidez el porcentaje a aplicar oscilaba entre el 60% y el 10%. La prestación de fallecimiento –viudedad y/u orfandad– se calcula a partir de la correspondiente por jubilación, estando habitualmente comprendida entre el 60% y el 40%.

---

<sup>32</sup> *Cfr.* 6.3.1.2.– Características del colectivo.

<sup>33</sup> El salario que se toma de referencia para definir la prestación se denomina salario pensionable y habitualmente, incluye los conceptos fijos dentro del salario, es decir, el salario base, la antigüedad y otros complementos.

<sup>34</sup> También hemos observado que son muy pocos los PP que actualmente vinculan la prestación del partícipe a las prestaciones de la Seguridad Social o a la prestación que le correspondería al partícipe si se jubilara con la una Ley de Seguridad Social determinada, como por ejemplo a la Ley 26/1985, de 31 de julio, para el caso de jubilación e invalidez y Decreto 2065/1974 y demás normas vigentes en 1990 para el caso de viudedad y orfandad. Entre las causas que justifican esta situación se encuentra la incertidumbre que preside la evolución futura del Sistema Público de Pensiones y de las prestaciones que del mismo se derivan.



En los Planes de Prestación Definida, por lo tanto, el gestor estimará con mayor certeza los flujos de salida del Fondo<sup>35</sup>. Además la estabilidad del colectivo de partícipes en esta modalidad de Planes, PP de Empleo, es mayor lo cual repercute positivamente en ese sentido. Esto supone que el gestor dispondrá de elementos facilitadores para abordar una administración más eficaz de las inversiones del Fondo por el mayor ajuste entre las entradas y salidas.

#### **5.6.– Intervención del partícipe beneficiario y del promotor en la Comisión de Control del Fondo de Pensiones**

Las funciones de la Comisión de Control de los FP que integran PP Individuales se aproximan a las de la Sociedad Gestora de los FIM. La Comisión de Control de los PP Individuales está formada por partícipes y beneficiarios además de representantes del promotor, es decir, de la Entidad Financiera que promovió el PP. Teniendo en cuenta que la Entidad Gestora forma parte, normalmente, del Grupo de la Entidad Financiera o de Seguros, el esquema resultante se identifica al de los FIM, con el consiguiente traslado de poder hacia la Entidad Gestora.

Al punto anterior habría que añadir que un PP Individual lo puede suscribir cualquier persona<sup>36</sup>. Por lo tanto, la Comisión de Control del FP estará

---

<sup>35</sup> Sobre la base del correspondiente informe actuarial.

<sup>36</sup> Con capacidad para firmar un contrato.

integrada, en la parte que representa a los partícipes, por personas entre las cuales no existe un vínculo previo que garantice la cohesión en la toma de decisiones. Esta situación se agrava, si cabe, por el sistema de selección habitual de partícipes que integran la Comisión de Control del Fondo –a sorteo– que no avala la disponibilidad de la capacitación o formación precisa para la adecuada toma de decisiones en este ámbito. Todo esto no hace más que mermar el derecho efectivo de los partícipes<sup>37</sup> en favor de los del promotor –Entidad Financiera o Aseguradora– y, en última instancia, de la Entidad Gestora.

A diferencia de los PP Individuales, los PP de la modalidad de Empleo surgen de un proceso de negociación colectiva, lo cual es fiel reflejo del interés compartido entre empresario y trabajador para la consecución de un fin, la previsión social complementaria de los empleados. Teniendo en cuenta las implicaciones y responsabilidades que el acuerdo conlleva –costes laborales y sociales para el empresario si existen contribuciones y prestaciones complementarias para el trabajador– es de esperar una participación activa y positiva en los órganos de gobierno de estas instituciones, es decir, en la Comisión de Control del Plan y, por ende, del Fondo.

Por este motivo, la composición de la Comisión de Control por parte del promotor contará habitualmente con la presencia de representantes de las áreas financiera y personal de la empresa. De igual forma, la integración de los partícipes en este órgano normalmente recae en los representantes de los sindicatos más votados de la parte social de la empresa.

---

<sup>37</sup> Esta situación se agrava porque el Reglamento del Fondo puede exigir que la toma de decisiones de la Comisión de Control sea por mayoría cualificada.

A esto habría que añadir los efectos del proceso de selección de la Entidad Gestora y Depositaria. A diferencia de los PP Individuales, estas Entidades habitualmente<sup>38</sup> son ajenas a los intereses del promotor, dado que la selección suele llevarse a cabo a través de un concurso de ofertas en el que se valoran distintos aspectos como, por ejemplo, la experiencia previa de la Gestora, estrategias de inversión futuras, comisiones y oferta de servicios financieros a partícipes y promotor<sup>39</sup>.

Como resultado de lo expuesto, es de esperar que las labores asignadas a la Comisión de Control de un FP, entre las que se encuentran las relativas a la política inversora, se lleven a cabo con mayor legitimidad en los PP de la modalidad de Empleo. Esto, junto a todas las analizadas –en relación a la liquidez, movilización de los derechos consolidados y estimación de los flujos de entrada y de salida–, muestra, en nuestra opinión, que la gestión de los PP de la modalidad de Empleo puede desarrollarse de forma mas plena, coherente y apropiada el contenido de la regulación de PyFP en el camino hacia el ahorro finalista. Ahora bien, no debemos olvidar que los PP Individuales vienen acompañados en la mayoría de las ocasiones de un asesoramiento individualizado al partícipe, existe un amplio abanico de PP Individuales en el mercado, los derechos consolidados se pueden movilizar cuando el partícipe lo desee, etcétera<sup>40</sup>. Esta facilidad de adaptación y flexibilidad a las necesidades del

---

<sup>38</sup> En este sentido sería de esperar que los PP de los trabajadores de Entidades Financieras y de Seguros fueran gestionados por Entidades Gestoras y Depositarias vinculadas a dichas empresas.

<sup>39</sup> *Cfr.* Apartado 6.3.1.2.– Características del colectivo.

<sup>40</sup> Características estas similares a los FIM.

partícipe no presentes en los PP de Empleo no nos permiten afirmar si en la práctica unos y otros tienen que ser diferentes<sup>41</sup>.

### **5.7.– Necesidad de una gestión particular de los FP que integran PP de la modalidad de Empleo**

A lo largo del capítulo hemos constatado que la gestión de los FP en España no puede ser objeto de un análisis general. El FP es el vehículo que los PP emplean en la consecución de la previsión social. Por ello, la gestión del patrimonio que surgen de las obligaciones y derechos de los Planes no es ajena a las características generales –PP de Empleo, Asociado, Individual, de Aportación Definida, de Prestación Definida– y particulares –especificaciones o reglamento– de cada contrato en concreto, es decir de cada Plan.

La reflexión de apartados anteriores nos ha permitido analizar las necesidades diferenciales presentes en cada modalidad de Plan. Es más, la evidente demanda de los FP que integran PP de la modalidad de Empleo de una gestión más específica y concreta que la de aquéllos que integran PP Individuales, más afín a la gestión de los FIM.

Este fin, además, está en condiciones de abordarse con grandes posibilidades de éxito por la configuración de las Comisiones de Control de los

---

<sup>41</sup> Sobre este aspecto volveremos en el Capítulo 7.– Estudio empírico sobre la gestión de los Fondos de Pensiones en los Planes de Pensiones de la modalidad de Empleo en España en 1999.

FP que integran PP de Empleo. Estas Comisiones están integradas por representantes de los trabajadores –activos y pasivos– y de la empresa, entre las que existe un vínculo al menos laboral y sobre todo un interés y un fiel compromiso en el largo plazo de guiar la gestión de los fondos acumulados hacia la consecución de los objetivos recogido en el Plan fruto de una negociación Colectiva. Todo esto además es coherente con el fin de todo PP que se materializa en el largo plazo.

Por todo ello, consideramos que los PP estrella de la regulación española son los PP de Empleo y los FP que los integran pueden ser gestionados de forma coherente con la filosofía que subyace del ahorro destinado a la cobertura de contingencias como la jubilación, invalidez y fallecimiento. En el siguiente capítulo proponemos los pasos que, en nuestra opinión, debería seguirse en la gestión de los FP que integran PP de la modalidad de Empleo.